

FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL¹

Esteban Córdoba²

Resumen

El presente artículo se adentra en la concepción del bienestar laboral tomando como punto de partida el modelo general de salud mental de Peter Warr (1987, 1996, 1998), es un modelo teórico y comprensivo que recoge aportaciones de la psicología y las aplica en el estudio del bienestar psicológico en el trabajo. El modelo toma el estudio del afecto siguiendo a Russell (1980) y variables ambientales, individuales, demográficas y de salud mental en general. Dicho modelo hace hincapié en como las variables ambientales afectan el bienestar psicológico en el trabajo siguiendo un patrón de efecto constante o de decremento adicional por lo que el modelo también es conocido como modelo vitamínico. Dentro de los factores que relevaremos se encuentran la Ética Protestante del Trabajo y los Valores en el trabajo de los individuos, además de los factores mencionados se indagaran otros de índole demográfico. Asimismo se recorrerá las conceptualizaciones que rodean al bienestar psicológico en general, desde sus dos líneas de investigación: por un lado, la tradición hedónica, donde surge el término de bienestar subjetivo. Por otro lado, la denominada eudaemónica que habla en términos de bienestar psicológico. La muestra estará compuesta por individuos pertenecientes a distintos contextos laborales de Buenos Aires y de algunas provincias del interior. En el presente la investigación se encuentra en su etapa de relevamiento de datos.

Palabras claves: teoría vitamínica, bienestar psicológico laboral, trabajo, factores psicosociales

¹ Trabajo realizado para la Especialización en Psicología del Trabajo y Laboral de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires y en el marco del proyecto UBACYT 2008/2010_P057 Aspectos Psicosociales del Bienestar en distintos Contextos Socio-Culturales.

² Lic. en Psicología, Docente de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.

PSYCHOSOCIAL FACTORS AND ITS INFLUENCE IN THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING LABOR

Esteban Córdoba

ABSTRACT

This article is deep in the design of labor welfare taking as a starting point the general model of mental health of Peter Warr (1987, 1996, 1998), is a theoretical model and understanding that collects contributions of psychology and applies in the study of psychological well-being in the work. The model takes the study of affection following Russell (1980) and environmental variables, single, demographic and mental health in general. The model emphasizes as environmental variables affecting the psychological well-being in the work in a pattern of constant effect or additional decrease by what the model is also known as a model vitamin. Within the factors that relevaremos are the protestant ethic of Work and the values in the work of individuals, in addition to the above factors determine other demographic. It was also tour the conceptualisations surrounding the psychological well-being in general, from its two lines of research: on one hand, the tradition hedonics, where it arises the term of well-being subjective. On the other hand, the so-called eudaemónica that spoke in terms of psychological well-being. The show will be composed of individuals belonging to different contexts labor of Buenos Aires and some interior provinces. In this research is in its stage of a survey of data.

Key Words: theory vitaminic, psychological well-being labor, labor, psychosocial factors

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad social, como toda actividad social puede ser fuente de bienestar. Asimismo puede ser también fuente de malestar.

Desde el punto de vista personal del autor de este escrito no hay nada inherente al trabajo que lo pueda catalogar de una u otra manera, sino más bien que son los factores psicosociales que rodean al trabajo lo que le dan el carácter de fuente de bienestar o malestar.

Dentro de estos factores, están los ambientales a nivel macro y los del contexto laboral en sí mismo, también encontramos los personales y los demográficos. Es la configuración de estos factores y como se den en el caso particular de una persona y en un ambiente laboral en particular los que van a determinar si el trabajo es percibido como fuente de bienestar o no.

Es por lo tanto menester de la psicología del trabajo el estudio de dichos factores en pos de investigar los procesos involucrados en la interrelación de éstos con el bienestar psicológico en el trabajo, en virtud de la promoción de la salud de las personas en sus medios laborales.

Por este motivo desarrollaré en primera instancia el concepto de bienestar psicológico laboral que adoptaré en mi futura tesina, para luego desarrollar algunos de los conceptos vistos en la materia y que serán tratados en dicha tesina como factores que pueden influir en el bienestar psicológico laboral. Debido a cuestiones de forma y para respetar las consignas dadas este trabajo solo será una introducción muy breve del proyecto de tesis, quedando por fuera de la misma la mención de otros factores que también serán estudiados como factores relacionados con el bienestar psicológico laboral, a saber: el liderazgo, la cultura, la inteligencia emocional, la habilidades comunicacionales, el clima social y laboral y los sistemas de trabajo.

En última instancia se recorrerá las conceptualizaciones que rodean al bienestar psicológico en general, desde sus dos líneas de investigación: por un lado, la tradición hedónica en la que surge la figura de Ed Diener quien utiliza el término bienestar subjetivo. Por otro lado, la denominada eudaemónica que habla en términos de bienestar psicológico y cuyas figuras principales son Ryff y Keyes; por considerar que dicho bienestar psicológico esta altamente correlacionado con el bienestar psicológico laboral.

BIENESTAR PSICOLÓGICO LABORAL

El trabajo es una realidad social vigente en nuestra sociedad y nuestra cultura y, por tanto, un referente para las personas que viven en ella ante el cual éstas, de hecho, adoptan un cierto posicionamiento (Peiró, 1993). Concretamente, en la sociedad actual nos encontramos con un cambio de valores desde los tradicionales económicos y de seguridad hacia otros con mayor preocupación por la calidad de vida (Inglehart, 1977). Y uno de los procesos psicosociales importantes a la hora de obtener una mayor calidad de vida en el trabajo es el bienestar psicológico del que se disfrute en él, partiendo de la concepción del

fenómeno trabajo como el resultante del conocimiento sobre una parcela de la realidad socialmente elaborado y compartido (Salanova y otros, 1993).

El trabajo puede tener una repercusión sustancial en el bienestar afectivo de los trabajadores. A su vez, la calidad del bienestar de éstos en el trabajo influye en su comportamiento, en su toma de decisiones y en su interacción con los compañeros, y trasciende asimismo a la vida familiar y social.

En los últimos años, se puede decir que ha existido un gran avance en el estudio de los procesos psicosociales en el ámbito laboral, lo cual ha permitido la elaboración de multitud de modelos y teorías acerca de la salud mental en dichos ámbitos.

El modelo vitamínico (Warr, 1987) asume que la salud psicológica es un concepto multidimensional y complejo, identifica una serie de hipotéticos determinantes ambientales de la salud mental, y establece el modo en que esos determinantes influyen sobre dicha salud (Lloret y González-Romá, 1994).

En la figura 1 aparece una representación gráfica de este modelo.

FIGURA 1. MODELO DE LA SALUD PSICOLÓGICA EN CONTEXTOS LABORALES



De este modo, en cuanto a los componentes de la salud mental, el autor identifica cinco componentes principales, cada uno de los cuales podría ser visto como un continuo (Warr, 1987). Estos componentes son:

1) Competencia: la cual indica el grado en que el sujeto dispone de recursos (emocionales, cognitivos o psicomotores) adecuados para afrontar las presiones y requerimientos que proceden de su trabajo;

2) Aspiración: que indica la medida en que el sujeto presenta una conducta motivada, está atento a nuevas oportunidades y se esfuerza por alcanzar los desafíos o metas que considera relevantes;

3) Interdependencia: la cual mide el grado en que el sujeto combina los comportamientos de independencia respecto del grupo de trabajo con los de dependencia, puesto que actitudes extremas en uno u otro sentido son poco adaptativas;

4) Bienestar psicológico: que hace referencia al estado afectivo del sujeto, a diferencia de los tres componentes anteriores, que hacían referencia a aspectos del comportamiento de las personas respecto de su entorno;

5) Funcionamiento integrado: componente que hace referencia a la persona como un todo, e incluye las interacciones que se establecen entre los otros cuatro componentes de la salud mental.

En un principio la literatura partió de la visión del bienestar psicológico como un continuo bipolar, abarcando sentimientos de bienestar en un extremo y de malestar en el extremo opuesto (Lloret y González-Romá, 1994). Sin embargo, las últimas investigaciones defienden un enfoque bidimensional (Russell, 1979, 1980; Zevon y Tellegen, 1982), mostrando la existencia de dos dimensiones ortogonales en la estructura de las emociones y del humor («placer» y «activación»), tal y como se aprecia en la figura 2.

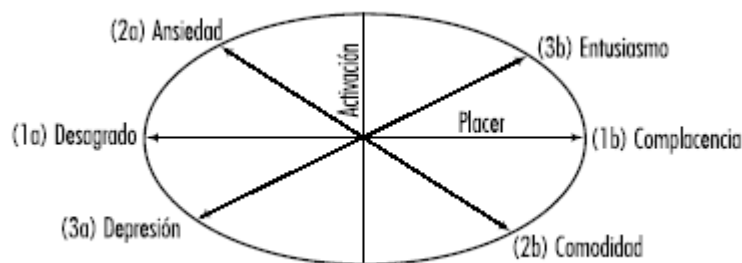


Figura 2- Los tres ejes principales para la medición del bienestar afectivo

Un determinado nivel de complacencia o desagrado puede coincidir con niveles altos o bajos de activación mental, y ésta puede ser placentera o desagradable.

Para medir el constructo bienestar psicológico, Warr (1987) identifica tres dimensiones de medida primarias y dónde no se considera relevante el nivel de activación para la medida de dicho bienestar, puesto que el nivel de activación no determina por sí mismo el nivel de bienestar, sino que es la cualidad asociada a esa activación, que viene dada por la dimensión placer-displacer, la que lo determina (Lloret y González-Romá, 1994). De este modo, las tres dimensiones con las que se operacionaliza el constructo de bienestar psicológico para su medida son: Dimensión 1. Eje desagrado-complacencia. Este eje coincide con una de las dos dimensiones ortogonales originales (placer/displacer), e integraría conceptos desarrollados con

anterioridad como la satisfacción laboral, la autorrealización y el compromiso laboral; Dimensión 2. Eje ansiedad-comodidad. Esta dimensión sitúa al individuo en un continuo cuyos polos corresponden a experiencias o sentimientos de ansiedad, incomodidad y preocupación, por una parte, y tranquilidad, contento o calma, por otra. En él se pueden ubicar conceptos como la ansiedad, la tensión y la satisfacción resignada. Dimensión 3. Eje depresión-entusiasmo. Sitúa al individuo en un continuo cuyos polos corresponden a experiencias o sentimientos de depresión, pesimismo y desgracia, por una parte, y alegría, entusiasmo u optimismo, por otra. Bajo este eje podríamos encontrar conceptos como la apatía, la depresión y la implicación en el trabajo.

De este modo, «la cualidad específica de los afectos se deriva de ambas dimensiones (placer y activación), y puede ser resumida en términos de su localización con respecto al centro de la figura» (Warr, 1987, p. 28). A este respecto, los sujetos caracterizados por una buena salud mental tenderán a presentar emociones localizadas a la mitad derecha de la figura, lo que no quiere decir que no puedan experimentar ocasionalmente emociones de las de la mitad izquierda. El elemento clave en este sentido es el tiempo (en el sentido de duración), que es el que discrimina entre una persona mentalmente sana y otra que no lo es: las personas menos sanas experimentarán de forma más prolongada este tipo de sentimientos.

Por otra parte, estos componentes de la salud mental están influenciados por una serie de determinantes ambientales, tal y como se apreciaba en la figura 1. Estos determinantes, así como otros términos que comúnmente se emplean en la literatura para hacer referencia a ellos (Warr, 1996), son:

1) Oportunidad de control: grado en que el ambiente laboral ofrece oportunidades para que el sujeto ejerza control sobre actividades y sucesos que ocurran en él;

2) Oportunidad para el uso de las habilidades: grado en que el ambiente potencia o inhibe al sujeto el desarrollo y uso de sus habilidades; en la literatura se ha identificado dicho constructo con utilización de conocimientos, utilización de habilidades valoradas, conocimientos requeridos;

3) Metas generadas externamente: esta variable alude a la presencia de metas en el entorno laboral. También es un determinante ambiental de la salud, en cuanto que está relacionado con el nivel de actividad y logro de los individuos;

4) Variedad: esta variable indica la diversidad de las tareas asociadas a un determinado puesto de trabajo. Es uno de los factores de los que depende el nivel de estímulo que el sujeto percibe en su entorno laboral, por lo que también es considerada un determinante ambiental de la salud psicológica;

5) Claridad de la información relevante: esta variable se refiere al grado en que el sujeto recibe feedback sobre las consecuencias de sus acciones, y al nivel de claridad de rol que percibe, es decir, el grado en que el comportamiento de otras personas relevantes o del ambiente le resulta predecible, y el grado en que conoce lo que se espera de él;

6) Disponibilidad de dinero: ingresos mensuales por la realización del trabajo;

7) Seguridad física. Grado en el que el individuo percibe que su puesto de trabajo es más o menos seguro;

8) Relaciones interpersonales requeridas por el trabajo: la medida en que el entorno facilita o presenta oportunidades de contacto interpersonal es un factor importante en cuanto a su relación con la salud mental ya que influye en los sentimientos de soledad del sujeto, en la posibilidad de obtener apoyo social, ofrece elementos de comparación y ofrece la oportunidad de lograr objetivos que un solo individuo no puede alcanzar;

9) Posición socialmente valorada: en cierto modo la posición social es un factor que influye sobre la medida en que las personas se valoran a sí mismas, por lo que presenta repercusiones sobre la autoestima, y por lo tanto, sobre la salud psicológica del sujeto.

Finalmente, el modelo de salud mental establece el tipo de relación que se espera entre cada factor determinante y la salud mental. Así, se espera que los niveles bajos de cualquiera de los factores disminuyan el nivel de salud mental de los sujetos, y que a medida que se aumenta el nivel de cualquiera de estos factores mejore la salud mental.

Sin embargo, estas relaciones no son lineales, puesto que una vez superado el nivel óptimo de estos factores determinantes se pueden producir dos tipos de reacción:

a) los incrementos en el nivel de estos factores dejan de ser acompañados por incrementos de la salud mental (CE: Constant Effect, que es lo que sucede con los determinantes ambientales de «Disponibilidad de dinero», «Seguridad Física» y «Posición Socialmente Valorada») o bien

b) estos incrementos producen el efecto contrario, reduciendo la salud mental (AD: additional decrement, que es lo que sucede con el resto de determinantes ambientales). Es por esto el nombre que recibe el modelo de «modelo vitamínico», ya que estos factores producen los mismos efectos en la salud que las vitaminas, que una vez superado determinado umbral pueden dejar de surtir efectos o ser incluso perjudiciales para la salud.

Generalmente, el bienestar afectivo no se determina exclusivamente por el entorno personal actual. Aunque las características del trabajo puedan tener un efecto sustancial, el bienestar es también una función de algunos aspectos de la personalidad; las personas difieren en su nivel de bienestar así como en sus reacciones a determinadas características del trabajo.

Las diferencias de personalidad importantes suelen describirse en función de las disposiciones afectivas continuas de las personas. El rasgo de la personalidad de la afectividad positiva se caracteriza por una visión generalmente optimista del futuro, emociones de tendencia positiva y comportamientos relativamente extrovertidos.

Por otro lado, la afectividad negativa consiste en la disposición a experimentar estados emocionales negativos. En muchas situaciones, las personas con este tipo de afectividad tienden a sentirse nerviosos, ansiosos o disgustados.

Las afectividades negativa y positiva se consideran rasgos, es decir, son relativamente constantes de una situación a otra, mientras que el bienestar de una persona se concibe como un estado emocional variable en respuesta de las actividades de cada momento y las influencias del entorno.

En las medidas del bienestar se determinan necesariamente tanto el rasgo (la disposición afectiva) como el estado (el sentimiento en cada momento). Esta distinción debe tenerse en cuenta al examinar los resultados en materia de bienestar de una persona concreta, pero no constituye un problema sustancial en los estudios de los resultados medios correspondientes a un grupo de trabajadores.

Hay que tener en cuenta asimismo que el bienestar afectivo puede considerarse desde dos puntos de vista. En la perspectiva más concreta, se hace referencia a un ámbito específico, como un centro de trabajo; en este caso, se aborda más bien el bienestar “relacionado con el trabajo” y se utilizan para su medición escalas en las que se estiman directamente los sentimientos de una persona cuando se encuentra en su puesto de trabajo. No obstante, a veces interesa analizar el bienestar de mayor alcance, “exento de contexto” o “general”.

Ahora bien, una vez desarrollada la línea de investigación a seguir sobre el bienestar laboral es menester ampliar su alcance y relacionarlo con otros conceptos fundamentales en lo que a trabajo se refiere. Es así, que creo oportuno estudiar la centralidad del trabajo, la ética protestante, los valores y creencias y la competencia, pues en una futura investigación se procederá a investigar como estos conceptos podrían estar relacionados con el bienestar psicológico en el trabajo.

SIGNIFICADO DEL TRABAJO

Durante fines de los 60' y principios de los 70' comienzan a estudiarse las creencias sobre el trabajo, sobre sus funciones y sobre su significado.

En este contexto, se crea el MOW (Meaning of Working) International Research Team, a finales de los 70', que estaba interesado en elaborar y comprobar un modelo complejo del Significado del Trabajo que incluyese variables psicológicas tales como creencias y valores laborales. El heurístico de investigación propuesto por el equipo se convirtió en un modelo multidimensional del constructo a partir de los resultados de la investigación llevada a cabo y publicados en 1987.

El modelo resultante de esta investigación contiene tres tipos de variables: Centralidad del Trabajo, Creencias normativas sobre derechos y deberes laborales, y Resultados Valorados del trabajo y Metas Laborales.

El modelo heurístico del Significado del Trabajo propuesto por el MOW International Research Team (1987) es el primer modelo teórico referido al tema de las creencias, expectativas y valores que posee el trabajador respecto al trabajo en general.

El modelo considera tres categorías de variables: variables condicionales o antecedentes (situación familiar y personal; trabajo actual e historial de carrera; ambiente macro-socio-económico); variables centrales (Centralidad, normas sociales, resultados laborales valorados, metas laborales e identificación con roles laborales); y consecuencias.

Para el MOW International Research Team, el Significado del Trabajo está determinado tanto por el individuo (sus elecciones y experiencias) como por el contexto ambiental y organizacional en el que vive y trabaja.

Centralidad

La Centralidad del Trabajo es definida como una creencia general acerca del valor del trabajo en la vida de las personas. Resulta ser un constructo complejo en el que pueden distinguirse dos componentes principales, cada uno de ellos con propiedades particulares (MOW International Research Team, 1987):

Componente de creencia/valor:

El componente creencial es la Identificación con el trabajo (Identification with work), una creencia resultante de un proceso de consistencia cognitiva basado en la comparación entre el trabajo como actividad y las percepciones del self. El resultado de esta comparación cognitiva es el desarrollo de un tipo de identificación con el trabajo que puede ser central o periférica según la importancia del mismo para la propia autoimagen.

El componente valorativo/afectivo incluye tanto la Involucración con el trabajo (Work involvement) como el Compromiso con el trabajo (Work commitment). Ambos son una respuesta afectiva al trabajo como parte de la vida de la persona. Work involvement es el elemento de involucración conductual actual, mientras que Work commitment es un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo en el puesto de trabajo.

La Identificación con el trabajo y la Involucración/compromiso con el trabajo se refuerzan mutuamente.

Componente de orientación/decisión:

Está basado en los intereses vitales centrales (central life interests) de Dubin (1956), la teoría de los settings conductuales de Barrer (1968) y la teoría de las relaciones interpersonales de Heider (1958). Postula que una persona desarrolla su vida en múltiples esferas vitales/segmentos conductuales, que tienen una importancia relativa determinada por las preferencias de la persona.

El primer elemento de esta propiedad implica una noción de identificación basada en las preferencias de la persona por unas u otras esferas de vida. Cualquier esfera de vida, entre ellas la del trabajo, puede ocupar una posición central o periférica en la vida de la persona en función de su grado de preferencia por ella.

El segundo elemento es la importancia misma de cada esfera de vida y las conductas asociadas con ella, algo así como el peso relativo de cada esfera de vida respecto a las otras. Esta elección (o peso) de una esfera de vida implica una noción de involucración con esa esfera de vida y provee las condiciones por las que una persona establece lazos afectivos y conductuales con su entorno.

Ya que la persona no necesita estar igualmente involucrada o comprometida con todos los segmentos de su vida, este compromiso o involucración es un proceso selectivo. El grado de involucración o compromiso depende de la elección del ambiente y del rango potencial de conductas preferidas disponibles en ese ambiente en particular.

Ambos componentes de la Centralidad del Trabajo tienen similitudes conceptuales, tales como propiedades de involucración, propiedades relacionales y la identificación de la persona con el trabajo en general como tema de interés. Sin embargo, también tienen sus diferencias: el componente de creencia/valor enfatiza su relación directa con el self, como producto de la consistencia cognitiva entre el trabajo como actividad y el self como referente; mientras que el componente de orientación/decisión está basado en la preferencia por el trabajo entre múltiples esferas de vida.

La Centralidad del Trabajo refleja una interacción entre factores de personalidad, relativamente estables, con influencias situacionales y sociales. Así, el concepto de Centralidad refleja tanto valores individuales como circunstancias sociales.

Creencias normativas acerca del trabajo

La segunda dimensión del MOW involucra las Creencias normativas acerca del trabajo o Normas del trabajar. Para el equipo internacional, las creencias normativas son razonamientos normativos que actúan como antecedentes de los principios y conductas sociales. Para Díaz Vilela (1997) son expectativas sociales ante las cuales el trabajo y sus recompensas son juzgados, orientaciones normativas que son percibidas por los individuos como justas, equitativas y socialmente legítimas (MOW International Research Team, 1987). También son consideradas como estables e independientes de las circunstancias del entorno (Furnham, 1984). De cara al Significado del Trabajo, el MOW International Research Team (1987) considera dos categorías de creencias normativas, por ser las que han capitalizado gran parte de la discusión, tanto histórica como actual, relevante al tema:

Deberes u Obligaciones laborales; normas que socialmente subyacen para todos los individuos, en el contexto del trabajo, acerca de sus obligaciones hacia las organizaciones y la sociedad (Ruiz Quintanilla, 1991). De los dos aspectos posibles de estas normas (las normas de deber internalizadas o responsabilidad personal, y el compromiso social o institucional), el MOW International Research Team utiliza el elemento de deber o responsabilidad personal. En este caso, las normas de obligación representan las creencias de la

persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo.

Derechos laborales; normas que representan los derechos subyacentes de los individuos en el contexto laboral y las responsabilidades de la sociedad y las organizaciones hacia todos los trabajadores (Ruiz Quintanilla, 1991); es decir, las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo dentro de un sistema de contrato social (Rousseau, 1916). Este segundo tipo de debate normativo se halla frecuentemente ligado a la idea de equidad entre las contribuciones del individuo y las recompensas recibidas del sistema social.

Resultados valorados

Los Resultados valorados del trabajo son aquellas funciones que se perciben en el trabajo y que son de valor para el individuo; es decir, lo que el trabajo puede proporcionarle al individuo. El MOW International Research Team (1987) considera seis funciones a medir: la función de proveer estatus y prestigio, la función de proveer ingresos, la función de mantener ocupado, la función de proveer contactos sociales interesantes, la función de ser una vía para prestar servicio a la sociedad, y la función del trabajo como básicamente interesante y satisfactorio.

Metas laborales

Las Metas laborales hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto (Ruiz Quintanilla, 1991) y explicarían las razones de porqué los individuos trabajan o sus creencias personales acerca de las metas de su trabajo ideal (Rokeach, 1973; cfr. Ruiz Quintanilla, 1991). El MOW International Research Team (1987) considera once metas a medir: variedad, trabajo interesante, equilibrio entre demandas laborales y habilidades personales, autonomía, horario, salario, condiciones físicas del puesto, oportunidades de aprender, ascenso/promoción y relaciones interpersonales.

Identificación con los roles del trabajo

El quinto elemento del modelo teórico del Significado del Trabajo es el de la Identificación con los roles del trabajo, que podría definirse como el grado en que uno se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización/compañía en la que trabaja, el producto/servicio que realiza o la ocupación/profesión que desempeña. La base conceptual para el desarrollo de este elemento se encuentra en la teoría del rol de Turner (1956) y la teoría atribucional de Kelley (1974). El MOW

International Research Team (1987) propone seis roles laborales a medir, de ellos tres obtenidos de la literatura existente (identificación con la tareas, identificación con la ocupación/profesión e identificación con la compañía/organización) y tres nuevos (identificación con el producto/servicio, identificación con las personas con las que se trabaja e identificación con el dinero que uno recibe por su trabajo). Una característica común tanto de los resultados como de las metas y los roles que parece interesar en la investigación del Significado del Trabajo es su valor potencial para los individuos.

El MOW International Research Team (1987) equipara el concepto de valor a aquel otro de evaluaciones de importancia o preferencia, que supone no sólo que la persona conoce el objeto de valoración sino que también ha establecido una relación de preferencia entre ellos. Las evaluaciones de importancia o preferencia implican una elección y la elección implica la valoración de las metas, de los resultados laborales y del tipo específico de identificación del trabajo.

LA TEORÍA DE VALORES DE S. SCHWARTZ

Siguiendo la orientación estructuralista, Schwartz (1992) propone un modelo alternativo que postula la existencia de una estructura de valores transculturalmente estable. Estos tipos de valores han sido derivados del análisis de aspectos universales o temas básicos que tienen que afrontar todos los individuos y grupos para regular el funcionamiento social, más concretamente: necesidades biológicas, de coordinación social y de bienestar del grupo. El aspecto crucial de la teoría de Schwartz es la concepción de estos valores como tipos motivacionales, donde cada valor refleja metas y objetivos a perseguir. Los valores se agrupan en función de tipo de objetivo que se pretende lograr. Así, por ejemplo, los valores individuales de Poder reflejan la búsqueda del estatus social y el dominio sobre personas y recursos.

Siguiendo la proposición de Rokeach (1973), Schwartz concibe los valores como principios que guían la vida del individuo y están organizados en un sistema íntegro de prioridades. Las relaciones entre estos tipos de valores son dinámicas: las acciones dirigidas a conseguir un tipo de valores tienen consecuencias psicológicas, prácticas y sociales que pueden ser incompatibles con la persecución de otros tipos de valores. Por ejemplo, el perseguir éxito y logros individuales (valor de Logro) entraría en conflicto con la valoración de bienestar de los demás (valores de Benevolencia y Universalismo).

La estructura de los 10 valores individuales básicos y las relaciones dinámicas entre éstos pueden ser representadas en un círculo donde los tipos antagónicos de valores se hallan en las direcciones opuestas del centro del círculo y los complementarios están cerca uno del otro. La estructura circular corresponde a la asunción teórica de que los valores forman un continuo motivacional. Por ello, el significado de cada valor puede ser inferido de su proximidad o una asociación negativa con otros

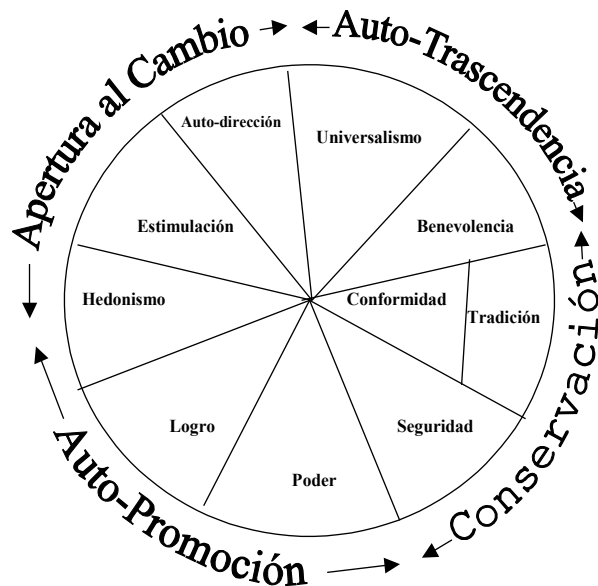
Así, como puede verse en la Figura 3, los valores de Logro son opuestos gráficamente a los valores de Universalismo y de Benevolencia y cercanos a los de Poder. De allí podemos esperar que aquellos

individuos que priorizan sobre todo el éxito personal, enfatizan también el estatus social y el control sobre los demás y muestran poco interés por la igualdad de oportunidades y justicia social o por el bienestar de otras personas.

Podemos describir estos 10 tipos motivacionales de la manera siguiente:

- Poder: búsqueda de la posición y prestigio social, control o dominio sobre personas o recursos (poder social, autoridad, riqueza, preserva su imagen pública).
- Logro: el perseguir el éxito personal como resultado de demostrar competencia de acuerdo a las normas culturales (exitoso, capaz, ambicioso, tiene influencia).
- Hedonismo: placer y gratificación sensual para la persona (placer, disfrutar de la vida).
- Estimulación: excitación, variedad, novedad y desafíos en la vida (atrevido, vida excitante).
- Auto-Dirección: independencia en la acción y el pensamiento (creatividad, libertad, independiente, curioso, eligiendo sus propias metas).
- Universalismo: comprensión, aprecio, tolerancia y protección para el bienestar de toda la gente y para la naturaleza (sabiduría, justicia social, igualdad, el mundo en paz, protección de medioambiente).
- Benevolencia: preocupación por el bienestar de la gente con la que uno está en contacto frecuente, es decir, con la gente próxima con la que interactuamos cotidianamente más que con todos los demás (honesto, leal, responsable, ayuda y perdona a los demás).
- Tradición: respeto, compromiso con y aceptación de las costumbres e ideas que la cultura o la religión imponen a la persona (humilde, devoto, respeto por las tradiciones, moderado).
- Conformidad: limitación de las acciones, inclinaciones e impulsos que pueden trastornar / inquietar o dañar a otros y violar expectativas o normas sociales. La definición enfatiza los aspectos de auto limitación en la interacción cotidiana con personas cercanas (educado, obediente, disciplinado, honra padres y mayores).
- Seguridad: búsqueda de seguridad, armonía y estabilidad en la sociedad, en las relaciones interpersonales y en la persona (seguridad de familia y nacional, orden social, limpio, reciprocidad de favores).

Figura3: El Modelo Teórico de Estructura de Tipos Motivacionales.



De 10 tipos de valores emergen 2 dimensiones bipolares ortogonales demostradas en la Figura 1: Apertura al Cambio versus Conservación y Auto-Promoción versus Auto-trascendencia. La primera enfatiza la valoración de independencia en acciones, pensamientos y sentimientos y nuevas experiencias (valores de auto-dirección y estimulación) por un lado, y auto-restricción, orden y seguridad por el otro (valores de conformidad, tradición y seguridad). La segunda tiene un polo que responde a los objetivos generales de perseguir sobre todo los intereses personales (valores de poder y logro), en otro extremo está el preocuparse por el bienestar e intereses de los demás (valores de benevolencia y universalismo). Hedonismo incluye tanto elementos de dimensión de Auto-Promoción como de la de Apertura al Cambio.

Schwartz plantea que algunos valores pueden estar asociados tanto a los intereses individualistas como colectivistas. Establece una estructura bidimensional donde las personas pueden tener un perfil de valores exclusivamente individualista, exclusivamente colectivista o de ambos tipos. En la estructura total 5 de los valores personales resultan responder a los intereses individualistas (Logro, Poder, Auto-dirección, Estimulación y Hedonismo), 3 son colectivistas (Conformidad, Tradición y Benevolencia). Dos valores restantes corresponden a ambos tipos de objetivos y son mixtos (Seguridad y Universalismo).

Según Schwartz (1990), los individuos pueden dar importancia simultáneamente a ambos tipos de orientaciones sin que éstas entren en contradicción. Por ejemplo, cuando se busca la seguridad grupal (valor de Seguridad) o el bienestar de todos (Universalismo), el individuo persigue tanto su interés personal como el de la colectividad. En este caso, las orientaciones individualista y colectivista no son incompatibles sino complementarias. Además, se plantea que las culturas pueden ser multidimensionales donde los patrones motivacionales individualistas y colectivistas coexisten y son igualmente importantes.

ÉTICA PROTESTANTE DEL TRABAJO

La Ética Protestante del Trabajo (EPT) es una conceptualización que realizó Max Weber (1985) para explicar aquellos valores y creencias que posibilitaron el capitalismo moderno. Ésta nueva ética explica los cambios sociales que permitieron que el trabajo se torne central en la vida de las personas. Medá (1998) plantea que recién a comienzos del S. XVII, con la revolución industrial, el trabajo comienza a estar socialmente valorado por las personas y se convierte en el centro y el fundamento del vínculo social.

Según Kornblit (2004) la EPT implica una orientación hacia el trabajo que refuerza la dedicación al mismo, la demora de recompensas inmediatas, el ahorro, la evitación de la holgazanería y el derroche.

La autora plantea que en el análisis de Weber, existen cuatro elementos de las creencias y normas del protestantismo que conducen al ascetismo y el “espíritu del capitalismo”:

“ 1) La doctrina de lo llamado divino, de acuerdo con el cual el creyente es llamado por Dios para trabajar por Su gloria, por lo que el trabajo es en sí mismo fuente de virtud y debe ser realizado honestamente.

2) La doctrina de la predestinación, según la cual los elegidos por Dios serán exitosos en sus ocupaciones profesionales, pero los sujetos deben luchar para merecerlo. Por lo tanto, todo momento invertido en el ocio o hedonismo merece la condena moral.

3) El fuerte ascetismo, que acentúa el ahorro y la inversión de las ganancias en objetivos productivos.

4) La Doctrina de la Santificación, que rechazando el sistema místico sacramental del catolicismo, él acentúa el control racional sobre todos los aspectos” (Kornblit, 2004, p 1)

Aunque la tesis original de Weber enfatiza elementos del Protestantismo, el concepto de Ética Protestante del Trabajo (EPT) se usa actualmente sin connotaciones religiosas para describir a las personas que ubican al trabajo como una esfera central de sus vidas (Furnham, 1990). Según este autor la EPT es un sistema de creencias relacionadas principalmente, pero no exclusivamente, con el trabajo, es un constructo multidimensional y relacionado con varios aspectos de la vida social, económica y política. Por lo cual, Furnham ha desarrollado la sistematización de los componentes psicológico del constructo EPT. Estos componentes son la necesidad de realización; el autoritarismo con sus aspectos de convencionalismo, sumisión autoritaria, agresión autoritaria, superstición y estereotipia, poder, destrucción y cinismo, y obsesión por el sexo; las creencias en un mundo justo; el convencionalismo; el locus de control interno, la capacidad para posponer las recompensas; valores humanos como seguridad, salvación, obediencia, etc. (en Peiró y Prieto, 1996)

Estudios previos indican que el apoyo a la Ética Protestante del Trabajo (EPT) se asocia a una mayor tendencia a culpar a las personas mismas por el desempleo (Furnham, 1982); a estar más en desacuerdo con medidas (subsidios) para apalear el desempleo (Heaven, 1990), a mostrar actitudes más negativas hacia los pobres (Mac Donald, 1972). Asimismo, existe un mayor acuerdo con la ética protestante

del trabajo entre los identificados con políticas conservadoras -comparados con los liberales y los de izquierdas- (Furnham y Heaven, 1999).

Peiró y Prieto (1996) plantean que en la ética tradicional del trabajo, caracterizada por la alta importancia concedida al trabajo por encima del resto de las esferas de la vida y por considerarla una obligación de los individuos hacia la sociedad, está siendo reemplazada por una nueva ética que se caracteriza por una mayor valoración del tiempo libre, la vida en familia, y la dominancia del derecho más que la obligación hacia el trabajo.

Las investigaciones hasta el presente no han proporcionado resultados concluyentes que permitan aseverar la aparición de una nueva ética. Ciertas investigaciones han encontrado una pérdida de la centralidad del trabajo en las personas. En esta línea, Filippi y Zubieta (2007) han realizado un estudio en una población de trabajadores independientes y dependientes en la Argentina y han encontrado que el trabajo se encuentra en un segundo y tercer nivel de importancia en relación con el resto de las esferas de la vida respectivamente. En otra población de estudio, Zubieta et al. (2004) han encontrado bajos niveles de EPT en los estudiantes universitarios que han estudiado. Sin embargo, ciertas investigaciones plantean la permanencia de la centralidad e importancia del trabajo.

La EPT ha sido asociada a la variable competitividad. Spence y Helmreich (1983) construyeron una escala de competitividad y corroboraron la asociación entre el individualismo instrumental y la actitud competitiva así como que las culturas desarrolladas y capitalistas eran percibidas de manera mucho más competitivas que las tradicionales. Sobre la base de muestras de estudiantes de 37 naciones se encontró una relación positiva entre una escala de ética protestante del trabajo y la escala de competitividad de Spence y Helmreich sugiriendo que ambos conjuntos de creencias estaban asociados (en Mendoza, 2004).

Furnham y Heaven (1999) encontraron que la actitud competitiva se asociaba a una mayor valoración del dinero en apoyo a la idea de que la competición y la valoración de bienes materiales integran un mismo conjunto de creencias. Puntuaciones altas en ETP se asocian positivamente a la valoración de la ambición y la responsabilidad (Furnham, 1987) y al énfasis en el Logro (Feather, 1984).

La ETP se asocia también con la creencia en el mundo justo. Estudios recientes confirman que las personas que creen en el trabajo duro, el ahorro y la perseverancia, también creen en un mundo justo. Dado que el esfuerzo y el éxito son un signo de salvación, parece coherente que las personas que crean en la EPT también atribuyan las desgracias de las víctimas a sus propias faltas y pecados (Mendoza, 2004).

Ahora como último desarrollo teórico abordare el bienestar psicológico, pues una de las hipótesis de mi futura investigación es que este bienestar tiene una alta correlación con el bienestar psicológico laboral.

BIENESTAR PSICOLÓGICO

En la investigación en psicología, desde los años sesenta del siglo pasado se viene estudiando –en una tendencia creciente- el bienestar psicológico. Este ha sido básicamente abordado desde dos líneas: por un lado, la tradición hedónica en la que surge la figura de Ed Diener quien utiliza el término bienestar subjetivo. Por otro lado, está la corriente denominada eudaemónica que habla en términos de bienestar psicológico y cuyas figuras principales son Ryff y Keyes.

El bienestar subjetivo trata el cómo y el porqué las personas experimentan su vida de forma positiva, incluyendo en dicha experiencia juicios cognitivos y reacciones afectivas (Diener, 1994). Se inscribe dentro de un marco fundamentalmente emocional que ha tomado diversas denominaciones: felicidad (Argyle, 1992; Fierro, 2000), satisfacción con la vida (Veenhoven, 1994), y afectos positivos o negativos (Bradburn, 1969) que se desprenden de las condiciones en las que se desenvuelve nuestra existencia. Es el resultado de un «balance global» (nivel de satisfacción) que hace la persona de sus oportunidades vitales (recursos sociales, recursos personales y aptitudes individuales), del curso de los acontecimientos a los que se enfrenta (privación-opulencia, ataque-protección, soledad-compañía, etc.), y de la experiencia emocional derivada de ello: «la satisfacción con la vida es el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva.

Básicamente se trata de cuánto le gusta o satisfecha está la persona con la vida que lleva (Veenhoven, 1994).

El bienestar psicológico es una tradición más reciente, y ha centrado su interés en el desarrollo personal, en el estilo y manera de afrontar los retos vitales, en el esfuerzo y el afán por conseguir nuestras metas.

Seis han sido las dimensiones psicológicas propuestas por Ryff en 1989 y reiteradas con posterioridad (Ryff y Keyes, 1995): autonomía, objetivos vitales, autoaceptación, relaciones positivas con otros, dominio ambiental y crecimiento personal.

Ambas tradiciones representan dos concepciones teóricamente relacionadas pero empíricamente diferenciadas del bienestar.

BIENESTAR SOCIAL

Los estudios psicosociales de la salud y el bienestar conciben a los procesos de salud/enfermedad dependiendo de las transacciones entre el individuo y su medio (Basabe, 2004). Se trata de estudiar no sólo los criterios psicológicos sino también los criterios sociales del bienestar.

Ante la necesidad de tomar en consideración lo individual y lo social, el mundo dado y el mundo intersubjetivamente construido es que surge la consideración por el bienestar social.

El bienestar social es sencillamente «la valoración que hacemos de las circunstancias y el funcionamiento dentro de la sociedad» (Keyes, 1998, p. 122), y está compuesto de las siguientes dimensiones:

1. Integración social. Keyes la define como «la evaluación de la calidad de las relaciones que mantenemos con la sociedad y con la comunidad» (Keyes, 1998, p. 122).

2. Aceptación social. Desde el punto de vista del bienestar y de la salud, la integración no es más que el punto de partida. Es imprescindible estar y sentirse perteneciente a un grupo, a una comunidad, pero es necesario que dicha pertenencia disfrute, al menos, de dos cualidades: confianza, aceptación y actitudes positivas hacia los otros, y aceptación de los aspectos positivos y negativos de nuestra propia vida.

3. Contribución social. También lo es que esa confianza en los otros y en nosotros mismos vaya acompañada del sentimiento de utilidad, «de que se es un miembro vital de la sociedad, que se tiene algo útil que ofrecer al mundo» (Keyes, 1998, p. 122), y que lo que uno aporta es valorado.

4. Actualización social. Esta dimensión se centra en la concepción de que la sociedad y las instituciones que la conforman son entes dinámicos, se mueven en una determinada dirección a fin de conseguir metas y objetivos de los que podemos beneficiarnos, implica la confianza en el progreso y en el cambio social.

5. Coherencia social. Si la actualización tiene que ver con la confianza depositada en la sociedad, la coherencia se refiere a la capacidad que tenemos para entender su dinámica. Es «la percepción de la cualidad, organización y funcionamiento del mundo social, e incluye la preocupación por enterarse de lo que ocurre en el mundo» (Keyes, 1998, p.123).

Investigaciones anteriores vinculan el bienestar con el contacto social y las relaciones interpersonales (Erikson, 1996), con el arraigo y los contactos comunitarios, con los patrones activos de amistad y la participación social (Allardt, 1996), con el matrimonio, la familia y el contacto social (Diener, 1994), con los recursos sociales (Veenhoven, 1994), con las relaciones positivas con los demás (Ryff y Keyes, 1995; Keyes, Shmotkin y Ryff, 2002), con experiencias como la paternidad (Ryff, Schmutte y Lee, 1996), con el funcionamiento social (Smith et al., 1999).

El objetivo general es analizar algunos factores psicosociales asociados al bienestar social y las probables diferencias al comparar poblaciones urbanas y rurales. El conocimiento de las diferencias interculturales en el bienestar social y los factores a él asociados es una dimensión de suma importancia que incide en la eficacia de las estrategias de prevención e intervención, incluidas las del área de la salud mental. Además, las deficiencias en el bienestar social, o su distancia del bienestar psicológico individual, puede ser fuente de deterioro en la salud mental de los individuos.

CONCLUSIÓN

Luego de desarrollar el concepto de bienestar psicológico laboral y de realizar un breve recorrido por algunos conceptos fundamentales relacionados con el trabajo, queda para una futura investigación proveer información para revelar las relaciones existentes entre estos conceptos y dicho bienestar, sobre todo en el contexto cultural de la Argentina, por ello se realizará un estudio a nivel nacional para proveer información que sea útil para los psicólogos laborales en su rol de promotores de la salud en los ambientes laborales.

Como se adelantó en la primera parte de este escrito esto solo es una breve introducción a mi futuro proyecto de tesis y han quedado fuera de la misma conceptos relevantes como la inteligencia emocional, la personalidad, el liderazgo, la cultura, las habilidades emocionales y los sistemas de trabajo; que son también conceptos claves en el entendimiento del trabajo y por lo tanto su estudio brindará información imprescindible para los psicólogos del trabajo en pos de crear espacios de promoción de la salud en los contextos laborales.

REFERENCIAS

- Allardt, E. (1996). Tener, amar, ser: una alternativa al modelo sueco de investigación sobre el bienestar. En M. Nussbaum y A. Sen (comps.): *La calidad de vida* (pp. 126-134). México: F.C.E.
- Basabe, N. (2004). Salud, factores psicosociales y cultura. En D. Páez, I. Fernández, S. Ubillos & E. Zubieta (Coords.). *Psicología Social, Cultura y Educación*. Madrid: Pearson Educación. Págs. 891-913.
- Blanco, A. & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17 (4), 582-589.
- Casas, F. (1996). *Bienestar social. Una introducción psicosociológica*. Barcelona: PPU.
- Díaz, J. y Sánchez, M.^a P. (2002). Relaciones entre estilos de personalidad y satisfacción autopercebida en diferentes áreas vitales. *Psicothema*, 14, 100-105.
- Diener, E. (1994). El bienestar subjetivo. *Intervención Psicosocial*, 3, 67-113.
- Filippi, G. & Zubieta, E. (2004). Valores y Trabajo: un estudio con estudiantes universitarios. *Anuario de Investigaciones*, Facultad de Psicología, UBA.
- Filippi, G., Zubieta, E., Calvo, V., Napoli, M. L., Ceballos, S., Iun Ferrero, Y., Beramendi, M., Furlano, P. & Córdoba, E. (2007). Centralidad, valores y ética protestante del trabajo en población urbana ocupada. *Anuario de Investigaciones*, 14, en prensa.
- Furnham, A. (1990). *The Protestant Work Ethic*. London: Routledge.
- Furnham, A. y Heaven, P. (1999). *Personality and social behavior*. Londres/Nueva York: Arnold/Oxford University Press.
- Inglehart, R. (1977): *The silent revolution? Changing values and political styles among western publics*, Nueva York Jersey, Princenton University Press.
- Inglehart, R.; Basáñez, M; Díez-Medrano, J.; Halman, L. & Luijckx, R. (2004). *Human beliefs and values. A cross-cultural sourcebook based on the 1999-2002 values surveys*. Mexico: Siglo XXI.

- Keyes, C. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61,121-140. Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727..
- Keyes, C. L. M. & Lopez, S. J. (2005). Toward a science of mental health. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press. Pp. 45-59.
- Keyes, C., Shmotkin, D. & Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1.007-1.022.
- Kornblit, A. L. (2004). Representaciones sociales y valores de los jóvenes argentinos en relación con el trabajo, en *OIE: Monografías virtuales: Ciudadanía, democracia y valores en sociedades plurales*, Número 4 Junio de 2004.
- Lloret, S. y V. González-Romá (1994): «Salud, salud mental y bienestar psicológico» en GONZÁLEZ-ROMÁ, V. (ed.) (1994): La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental,. Monografías de la UIPOT, Universitat de Valencia.
- MacDonald, A. (1971). Correlates of the ethic personal conscience and the ethics of social responsibility. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 37, 443.
- Méda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Mendoza, R. (2004). Culturas y Actitudes vinculadas a la Ética Protestante, a la Competición y a la Creencia en el Mundo Justo. En D. Páez; S Ubillos; I Fernández y E. Zubieta. *Psicología Social, Cultural y Educación*. Madrid: Pearson Education.
- Mirels, H. y Garret, J. (1971). Protestant ethic scale as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44.
- MOW Internacional Research Team (1987): *Construction of working: An Internacional view*. Academy Press, London.
- Páez, D. (2007). Creencias, valores y bienestar. (Documento técnico). San Sebastián: Universidad del País Vasco.
- Páez, D. & Asún, D. (1994). Emotional climate, mood and collective behaviour: Chile 1973-1990. En H. Riguelme (Ed.). *Era in twilight*. Friburg / Bilbao: Foundation for children / Instituto Horizonte.
- Páez, D. & Casullo, M. (comp.). (2000). *Cultura y Alexitimia: ¿Cómo expresamos aquello que sentimos?* Buenos Aires: Paidós.
- Páez, D. & Zubieta, E. (2002). Psicología social, salud y bienestar. En F. Morales, D. Páez, A. Kornblit & D. Asún (Coords.). *Psicología Social*. Buenos Aires: Pearson Educación. Págs. 405-412.
- Páez, D., & Zubieta, E. M. (2004c). Dimensiones culturales. Individualismo-colectivismo, creencias y conducta social. En D. Páez, I. Fernández, S. Ubillos & E. Zubieta (Coords.). *Psicología Social, Cultura y Educación*. Madrid: Pearson Educación. Págs. 89-94.
- Páez, D. & Zubieta, E. (2004d). Cognición Social: Sesgos heurísticos y atribución de causalidad. En D. Páez, I. Fernández, S. Ubillos & E. Zubieta (Coords.). *Psicología Social, Cultura y Educación*. Madrid: Pearson Educación. Págs. 263-300.
- Páez, D., Zubieta, E. & Fernández, I. (2004). Cultura y Distancia Jerárquica. En D. Páez, I. Fernández, S. Ubillos & E. Zubieta (Coords.). *Psicología Social, Cultura y Educación*. Madrid: Pearson Educación. Págs. 103-124.
- Páez, D., Zubieta, E. & Mayordomo, S. (2004). Identidad, Autoconcepto, Autoestima, Autoeficacia y Locus de Control. En D. Páez, I. Fernández, S. Ubillos & E. Zubieta (Coords.). *Psicología Social, Cultura y Educación*. Madrid: Pearson Educación. Págs. 125-194.
- Peiró, J.M. (1993): *Desencadenantes del estrés laboral*, Madrid, Eudema.

- Peiró, J.M, Prieto, F (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Pérez González, J. D y Díaz Vilela, L. (2005). *La centralidad del Trabajo*. Dublín: Lulu, Inc.
- Prieto, F. (1995): *Psicología social de las nuevas tecnologías y ergonomía*, Universitat de Valencia, Facultad de Psicología, Unidad Docente de Psicología Social.—y otros (1996): «Trabajo y nuevas tecnologías de la información».
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human Values*. New York: Free Press.
- Ruíz, J. I. & González J. L. (2007). Emotional climate in latinamerican prisons: status, culture, stress and psychosocial factors. Inédito, enviado para su publicación en *Revista Colombiana de Psicología*.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1.069-1.081.
- Salanova, M., Gracia, F. & Peiró, J. M. (1996). Significado del Trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto. *Tratado de Psicología del Trabajo*, Volumen II. Madrid: Síntesis.
- Schein, E. (1990). *Career Anchors*. San Diego, CA: University Associates.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65.
- Schwartz, S. (2001). ¿Existen aspectos universales en la estructura de los valores humanos? En M. Ros & V. Gouveia. *Psicología Social de los Valores Humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Todaro,R; Yáñez, S (2004).*El trabajo se transforma*. Chile: Editorial Cem.
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116.
- Warr, P. (1987): *Work, Unemployment and Mental Health*, Oxford, Clarendon Press.— (1996): «Employee Well-being» en WARR P.B. (ed): *Psychology at work* (4ªed.), Harmondsworth, Penguin, 224-253.
- Zevon, M.A. y A. Tellegen (1982): «The structure of mood change: An idiographic/nomothetic analysis», *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 111-22.
- Zubieta, E., Boso, R. & Rodríguez, M. (2007). Valores y creencias asociadas al trabajo en estudiantes de Ciencias Económicas y Psicología de universidades confesionales y no confesionales. Trabajo presentado en el 8º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. 8 al 10 de Agosto.
- Zubieta, E., Filippi, G. & Báez, J. (2007). Valores, competitividad y ética protestante del trabajo. Un estudio comparativo con estudiantes universitarios de de argentina y chile. Manuscrito en preparación.

Zubieta, E., Paz, P. M & Páez, D. (2000). Estilos Comunicativos y Cultura. En Páez, D. y Casullo, M (comp.). *Cultura y Alexitimia: ¿Cómo expresamos aquello que sentimos?* Buenos Aires: Paidós.

Zubieta, E. (2007). Creencias en la Ética Protestante del Trabajo (ETP) y Competición en estudiantes universitarios. *Perspectivas en Psicología, Vol. IV*, Noviembre de 2007.